

Reforma Previsional: consensos y disensos

Jueves, 24 de Agosto de 2017 - Id nota:649907

Medio : Diario Financiero
Sección : La Columna de...
Valor publicitario estimado : \$3469500.-
Página : 13
Tamaño : 15 x 18

<http://www.clientes.chileclipping.com/multimedia/20170824/phpHeTzPd.jpg>

LA COLUMNA DE...



ENRIQUE MANZUR
PH.D.
ACADÉMICO FEN
UNIVERSIDAD DE CHILE

Reforma Previsional: consensos y disensos

■ La presentación del proyecto de reforma al sistema de pensiones propuesto por el Ejecutivo ha generado un nutrido e interesante debate. El diagnóstico base es claro y compartido: las pensiones que en promedio reciben los chilenos son bajas, tanto en términos de lo esperado por los cotizantes como lo prometido por el sistema. La tasa de reemplazo, es decir, la proporción entre la pensión que se obtiene y las remuneración recibidas antes de pensionarse está muy por debajo de la tasa recomendada de 70%. Interesantemente, este problema se da con mayor fuerza en los sectores medios, pues los segmentos de menores ingresos reciben el aporte del Pilar Solidario, financiado con rentas generales del Estado. Este aporte permite que la tasa de reemplazo en el primer quintil llegue a 110%, mientras que en el tercer quintil dicha tasa alcanza solo a 41%. Por su parte, los grupos de mayores ingresos tienen la posibilidad de acceder a importantes beneficios tributarios a través del Ahorro Previsional Voluntario (APV) y así complementar su pensión.

Entre las principales causas que explican el bajo nivel de las pensiones, destacan los significativos cambios

demográficos que se han producido en nuestro país en las últimas décadas. En particular, el aumento en la expectativa de vida de hombres y mujeres se ha traducido en que los fondos previsionales hoy deban cubrir un período de sobrevivencia casi 50% mayor que al inicio del sistema. Por ejemplo, a comienzos de los 80 se esperaba que un hombre que llegaba a la edad de jubilación, 65 años, viviera 14 años más, hoy se espera que viva 21 años más. Una manera de enfrentar este cambio sería aumentar la edad de jubilación, como ya lo han hecho varios países, y/o generar incentivos para postergarla. En ambos casos se requieren importantes cambios en el mercado laboral para que dichas medidas tengan un efecto real.

Otro factor relevante es la baja densidad de las cotizaciones durante la vida laboral, los estudios muestran que más del 50% de quienes hoy se pensionan cotizaron por menos de 15 años y solo un 16% lo hizo por 30 años o más. Ello como resultado de prolongados períodos de desempleo, subcotización o por que trabajaron por cuenta propia y no tenían la obligación legal de cotizar. Además, se debe considerar que los salarios reales crecieron significativamente en las últimas décadas, provocando que las últimas remuneraciones, que son las que se utilizan para determinar la tasa de reempla-

“**Existe bastante acuerdo en que es necesario aumentar la cotización, la cual se ha mantenido constante en 10% desde los inicios del sistema”.**

zo, sean muy superiores al promedio por el cual se cotizó en los primeros años.

Por todo lo anterior, existe bastante acuerdo en que es necesario aumentar la tasa de cotización obligatoria, la cual se ha mantenido constante en 10% desde los inicios del sistema y que es casi la mitad de la tasa promedio vigente en los países de la OCDE. En esa línea, el Ejecutivo ha propuesto que la tasa de cotización suba, con cargo al empleador, de 10% a 15% en forma gradual. Sin embargo, el destino de la nueva cotización y quién la administre generan visiones encontradas. El proyecto propone que del 5% incremental de contribución, un 3% vaya a una cuenta de ahorro individual del trabajador y el 2% restante a un fondo solidario intergeneracional destinado a mejorar en un 20% las pensiones, con especial énfasis en los sectores medios. Sin embargo, varios economistas sugieren que dichas transferencias solidarias debieran financiarse con impuestos generales o reasignación del gasto público y así reducir los efectos negativos que esta reforma podría tener sobre el mercado del trabajo.

Por último, la modificación más controvertida es la creación de un Consejo de Ahorro Colectivo (CAC) estatal que administre la nueva cotización. De esta forma en el sistema coexistirán dos tipos de instituciones: las AFP y el CAC. La verdad es que es difícil imaginar razones técnicas para crear un nuevo organismo que generará duplicidad de costos y desaprovechará evidentes economías de escala. Sin duda, en este punto parecería más conveniente seguir mejorando los niveles de transparencia, accountability y competencia en el sistema de AFP.